

PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN KOMPENSASI: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA DENPASAR

Angelica Camila Suartha⁽¹⁾

Desak Ketut Sintaasih⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

email: milasuartha@gmail.com / +62 85 738 134 250

ABSTRAK

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pemberian kompensasi merupakan aspek penting bagi petugas kebersihan untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja petugas kebersihan. Responden dalam penelitian ini adalah petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat penerapan program K3 dan kompensasi tergolong baik. Program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik K3 maka kinerja petugas kebersihan juga semakin baik. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik penerapan kompensasi maka semakin baik pula kinerja petugas kebersihan yang berada dibawah naungan DKP Kota Denpasar.

Kata kunci : *keselamatan dan kesehatan kerja(K3), kompensasi, kinerja pegawai*

ABSTRACT

Occupational health and safety program and compensation are important aspects for the janitor to improve their performance. The purpose of this study was to investigate the application of occupational safety and health program and compensation as well as its influence on the performance of the janitor. Respondents in this study is 60 cleanness and landscaping Denpasar City. This study uses multiple linear regression analysis technique. The results showed there were implementation of occupational health and safety program and compensation is fair. Occupational health and safety program positive and significant impact on the performance of the janitor. These results can be interpreted that the better health and safety at work, the performance of the janitor is also getting better. Compensation is also positive and significant effect on the performance of the janitor. These results indicate the better application of the compensation the better the performance of the janitor who is under the auspices of the Department of cleanness and landscaping Denpasar City.

Keywords: *Health and Safety, compensation, employee performance*

PENDAHULUAN

Bali merupakan pulau dewata dengan berbagai macam keindahan yang dimiliki sehingga banyak wisatawan yang ingin menikmati keindahannya baik wisatawan domestik maupun mancanegara. Untuk itu, keindahan dan kebersihan pulau dewata perlu dirawat dan dijaga. Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab atas kebersihan dan keindahan Kota Denpasar. Petugas kebersihan dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang semakin baik guna menunjang kebersihan dan keindahan Kota Denpasar.

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada petugas kebersihan DKP Kota Denpasar mengindikasikan adanya permasalahan terkait kinerja petugas kebersihan. Permasalahan tersebut dilihat dari indikator kurang optimalnya kinerja petugas kebersihan dari segi kuantitas yaitu petugas kebersihan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan wilayah pembersihan yang ditentukan. Dari segi kualitas seperti kerapian dan hasil kerja yang menjadi tanggung jawab, tidak mampu diselesaikan dengan baik. Area pembersihan yang menjadi tanggung jawabnya juga masih terlihat kurang bersih, dan dilihat dari segi ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, nampak masih banyak petugas kebersihan yang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Berkaitan dengan hal tersebut perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dari instansi.

Melihat tidak optimalnya kinerja petugas kebersihan, mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan yang terjadi pada kinerja. Oleh karena itu, kinerja petugas kebersihan perlu lebih diperhatikan. Terdapat beberapa faktor yang dapat

meningkatkan kinerja pegawai, yaitu diantaranya rasa aman dan nyaman pada saat bekerja dikaitkan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Serta kompensasi yang diberikan oleh institusi yang mempekerjakan (Alex 2001:109).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2010:9). Kinerja karyawan yang tinggi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dan kemampuan perusahaan, karena kinerja perusahaan merupakan sinergi dari seluruh karyawan dan kinerja seluruh tim unit perusahaan (Darmanegara 2013).

K3 merupakan suatu masalah yang sangat signifikan untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Agbola, 2012). Oketunji *et al.* (2014) mengutarakan K3 harus menjadi prioritas baik seseorang yang bekerja dalam pekerjaan berisiko tinggi maupun rendah. Program tersebut sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan dan untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan cedera (Machabe dan Indermun, 2013). K3 diatur dalam perundang-undangan namun, masih kurang perusahaan maupun instansi yang sadar akan pentingnya K3. Oleh karena itu instansi perlu memperhatikan program K3 untuk meningkatkan kinerja petugas kebersihan.

Selain penerapan program K3 instansi juga perlu memperhatikan kompensasi. Kompensasi meliputi gaji, bonus, insentif, tunjangan, promosi, dan pengakuan memiliki dampak yang signifikan bagi kinerja karyawan (Oshibanjo, 2014). Tidak semua hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan dampak yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja. Penelitian yang

dilakukan oleh Nulla (2013) bahwa kompensasi dalam bentuk finansial diyakini lemah terkait dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang di atas, maka didapatkan tujuan penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar.

Kinerja Petugas Kebersihan

Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Anjani dkk., 2014). Murti dan Hudiwinarsih (2012) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa

indikator untuk mengukur kinerja petugas kebersihan menurut Darmanegara (2013) yaitu segi kualitas maupun kuantitas dan kemampuan kerja sama. Adapun menurut Supriyadi (2010) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain: 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, 2) Sarana pendukung merupakan lingkungan kerja, 3) Supra sarana meliputi hubungan industrial Pancasila dan manajemen.

Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu ilmu antisipasi, pengakuan, evaluasi dan pengendalian terhadap bahaya yang timbul di tempat kerja, yang dapat mengganggu kesehatan dan kesejahteraan pekerja, dan berdampak pada masyarakat sekitar dan lingkungan (Joshi *et al.*, 2011). Mangkunegara (2010 :162) mengungkapkan selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, K3 juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi dalam bekerja. Beberapa indikator program K3 menurut Handoko (2001:191) yaitu diantaranya : 1) Kondisi kerja yang aman, 2) Kegiatan terhadap pencegahan kecelakaan kerja dengan pengendalian praktek manusia yang tidak aman.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tsenawatme (2013) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Anjani dkk. (2014) dalam penelitiannya yang dilakukan pada PT. *Internasional Power Mitsui Operation and maintenance Indonesia (IPMOMI)* mengungkapkan bahwa

keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan berbagai penelitian sebelumnya yang telah di jelaskan di atas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan

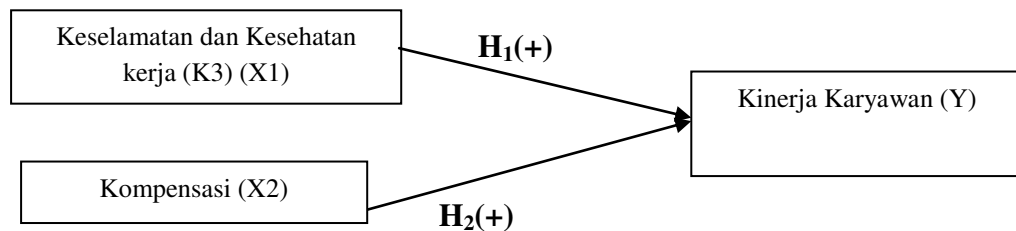
Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi (Murti dan Hudiwinarsih, 2012). (Sopiah, 2013) mengutarakan kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka. Tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang baik untuk pencapaian tujuan organisasi oleh sehingga kompensasi harus diakui sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wekesa and Nyaroo, 2013). Siswanto Kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu seperti: gaji, tunjangan kesejahteraan, tunjangan kesehatan, penghargaan dan cuti.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Katua *et al.* (2014) bahwa kompensasi memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank umum di Kenya. Hal serupa juga diungkapkan oleh Darlinta (2013) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai bagian administrasi PT. Indonesia Power UBP Semarang. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan suatu hipotesis yaitu :

H₂ : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan

Berdasarkan turunan dari kajian pustaka dan hipotesis maka, dapat digambarkan kerangka konseptual pada gambar 1 sebagai berikut.

Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian



METODE

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada wilayah tanggung jawab kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) kota Denpasar terletak di Jl. Majapahit No. 6 Denpasar. Objek dalam penelitian adalah kinerja petugas kebersihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi instansi terkait.

Variabel Penelitian, Definisi Operasional

Pada penelitian ini variabel diidentifikasi sebagai variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat yaitu kinerja petugas kebersihan (Y), sementara variabel bebas adalah keselamatan kesehatan kerja (X₁) dan kompensasi (X₂).

- 1) Kinerja petugas kebersihan (Y) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai petugas kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab baik secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara; Anjani; Murti dan Hudiwinarsih). Kinerja dapat diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut : kuantitas, kualitas, dan kemampuan kerjasama.
- 2) Keselamatan kesehatan kerja (K3) (x_1) merupakan suatu program jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan instansi untuk menekan timbulnya kecelakaan kerja dan kondisi yang tidak sehat, sebagai tanggung jawab instansi terhadap pegawai yang menghadapi resiko kerja tinggi. (Akpan, 2011; Taderera, 2012; Handoko, 2001:172). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diukur menggunakan indikator sebagai berikut : (1) Kondisi kerja yang aman, (2) Kegiatan pencegahan kecelakaan kerja dengan pengendalian praktek manusia yang tidak aman.
- 3) Kompensasi (X_2) merupakan balas jasa yang diberikan dari instansi kepada pegawai dalam penelitian ini yaitu petugas kebersihan atas hasil kerja yang telah dilakukan (Rivai, 2008:375; Sopiah, 2013; Murti dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu seperti : gaji, tunjangan kesejahteraan, tunjangan kesehatan, penghargaan, dan cuti.

Populasi, Sampel, dan Metode Penentuan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas kebersihan pada instansi terkait sebanyak 540 petugas. Penentuan sampel mengikuti aturan yang diusulkan oleh Roscoe (dalam Sakaran 2006:160) yaitu minimal 10 kali atau lebih besar dari

10 kali jumlah variabel penelitian sehingga ukuran sampel minimal 30. Sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 60 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif meliputi jumlah petugas kebersihan. Data kualitatif meliputi gambaran umum Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar, jawaban kuesioner atas variabel penelitian. Sumber primer meliputi sumber yang diperoleh langsung dari responden dan dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diberikan pada responden penelitian. Sumber sekunder meliputi jumlah pegawai dan struktur organisasi sebagai data penunjang.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: 1) Metode wawancara : dengan menyiapkan sejumlah pertanyaan yg akan ditanyakan kepada petugas bagian dalam untuk mengetahui permasalahan awal 2) Metode observasi: dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap petugas kebersihan 3) Metode kuesioner : pengumpulan data dengan penyebaran pernyataan secara tertulis terhadap responden berkaitan dengan penelitian.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey sehingga pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan koefisien korelasi skor setiap butir pernyataan dengan skor total $> 0,30$, sehingga instrumen dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis analisis dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda, dengan model regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

X_1 = Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan X_2 = Kompensasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar yang terletak di Jl. Majapahit No. 06 Denpasar terbentuk sejak dicanangkannya otonomi Daerah. Dinas Kebersihan dan Pertamanan merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Kota Denpasar. Sebelumnya kebersihan Kota di bawah naungan Dinas PU Kabupaten Daerah Tingkat II Badung berubah menjadi suku Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar.

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan pekerjaan sampingan yang dimiliki. Dari hasil penelitian nampak bahwa usia sebagian besar responden adalah antara 31 - 40 tahun (46,7%), dilihat dari jenis kelamin ternyata sebagian besar berjenis kelamin perempuan (61,7%). Jika dilihat dari tingkat pendidikan, dengan masa kerja sebagian besar responden lebih dari 5 tahun (31,7%). Dari hasil penelitian juga terbukti bahwa 47% memiliki pekerjaan sampingan sebagai buruh angkat barang dipasar tradisional, tukang cuci pakaian, buruh garmen, pembantu rumah tangga, dan sebagai pedagang kelontong.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menguraikan persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian yaitu kinerja petugas kebersihan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi. Persepsi masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skor rata-rata. Untuk menginterpretasikan nilai rata-rata skor digunakan rentang kriteria sebagai berikut : 1,00 - 1,80 (sangat tidak baik); 1,81 - 2,61 (tidak baik); 2,61 - 3,42 (cukup baik); 3,34 - 4,23 (baik); 4,24 - 5,00 (sangat baik)

Variabel kinerja petugas kebersihan (Y) diukur menggunakan 7 (tujuh) pernyataan. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja petugas kebersihan (Y) adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kinerja Petugas Kebersihan (Y)

No	Pernyataan	Skor Rata-Rata	Ket.
1.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan batas wilayah kerja.	4,27	Sangat Baik
2.	Menyelesaikan tugas dengan kualitas kerja yang sesuai.	3,88	Baik
3.	Menyelesaikan tugas dengan penuh ketelitian.	4,05	Baik
4.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan.	4,10	Baik
5.	Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	4,05	Baik
6.	Melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.	3,93	Baik
7.	Mampu bekerjasama dengan baik	4,15	Baik
Rata-rata		4,06	Baik

Sumber : Lampiran 5

Dari data pada Tabel 1. nampak bahwa nilai rata-rata skor variabel kinerja petugas kebersihan (Y) sebesar 4,06, yang berarti bahwa kinerja petugas kebersihan tergolong baik. Hasil tersebut didukung dengan adanya penyelesaian tugas oleh para petugas kebersihan sesuai dengan batas wilayah kerja yang ditentukan, selain itu juga tugas-tugas diselesaikan sesuai dengan peraturan kerja yang ditetapkan. Kinerja yang baik juga didukung dengan adanya kemampuan kerjasama yang baik dari para petugas kebersihan.

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) merupakan variabel bebas yang diukur dengan 11 (sebelas) indikator. Hasil analisis deskriptif variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) adalah sebagai berikut

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X_1)

No	Pernyataan	Skor Rata-Rata	Ket.
1.	Tersedia peralatan kerja berupa helm keselamatan	4,12	Baik
2.	Tersedia peralatan kerja berupa kaca mata kerja.	3,39	Baik
3.	Tersedia peralatan kerja berupa masker .	4,15	Baik
4.	Tersedia peralatan kerja berupa sarung tangan.	3,95	Baik
5.	Tersedia peralatan kerja berupa sepatu boots.	4,15	Baik
6.	Tersedia segitiga pengaman.	4,05	Baik
7.	Penggunaan peralatan sesuai pedoman keamanan.	4,10	Baik
8.	Mendapatkan pelatihan kerja	4,05	Baik
9.	Terdapat peringatan keras pada peralatan	4,17	Baik
10.	Terdapat komite manajemen serikat kerja	3,87	Baik
11.	Terdapat pelayanan kesehatan	4,07	Baik
Rata-rata		4,01	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Data pada Tabel 2. menunjukkan nilai skor variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) sebesar 4,01, memberi arti bahwa K3 tergolong baik. Hasil tersebut didukung dengan adanya peralatan berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja berupa helm, masker, sepatu boots, segitiga pengamaman, selain itu juga petugas kebersihan telah menggunakan peralatan kerja sesuai dengan pedoman. Petugas kebersihan juga memperoleh pelatihan kerja mengenai K3, serta adanya peringatan keras sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.

Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan 8 (delapan) pernyataan. Adapun hasil analisis deskriptif variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kompensasi (X_2)

No	Pernyataan	Skor Rata-Rata	Ket.
1.	Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	4,18	Baik
2.	Menerima bonus dari instansi.	3,90	Baik
3.	Insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya.	4,00	Baik
4.	Mendapatkan tunjangan hari raya (THR) yang sesuai.	4,10	Baik
5.	Mendapatkan jaminan asuransi kesehatan.	4,27	Sangat Baik
6.	Tunjangan kesehatan meringankan beban saya.	4,17	Baik
7.	Menerima hak cuti sesuai ketentuan yang berlaku.	3,87	Baik
8.	Mendapatkan pengakuan berupa pujian.	4,07	Baik
Rata-rata		4,07	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Data pada Tabel 3. dari kompensasi adalah sebesar 4,07, menunjukkan nilai skor variabel kompensasi (X_2) sebesar 4,07, memberi arti bahwa kompensasi (X_2) tergolong baik. Hasil tersebut didukung dengan adanya gaji yang sesuai, memperoleh tunjangan hari raya (THR), selain itu juga mendapatkan jaminan

kesehatan seperti asuransi kesehatan, tunjangan kesehatan dan mendapatkan pengakuan berupa pujian apabila melakukan pekerjaan dengan baik.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil deskripsi variabel terbukti bahwa penerapan program K3 dan kompensasi terhadap kinerja petugas kebersihan berjalan dengan baik. Hasil analisis regresi pengaruh penerapan program K3 dan kompensasi terhadap kinerja petugas kebersihan disajikan pada Tabel 4. berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.402	.597		-.674	.503
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.514	.029	.795	17.592	.000
Kompensasi	.182	.039	.211	4.657	.000
R Square = 0,977					
F Statistik = 1219,766					
Signifikansi = 0,000					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuraikan hasil uji asumsi klasik. Dari hasil pengujian terbukti bahwa data berdistribusi normal (nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,169 > 0,05$); tidak terjadi multikolinieritas (nilai VIF dari keselamatan kesehatan kerja (K3), dan kompensasi sebesar $5,103 < 10$); bebas masalah heteroskedastisitas (nilai signifikansi regresi *absolute residual* variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar $0,42 > 0,05$ dan variabel kompensasi (X_2) sebesar $0,805 > 0,05$); dan

tidak terdapat autokorelasi (nilai DW 1,960 > du yakni 1,652 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,652 = 2,348$).

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi terbukti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan (nilai uji F sebesar $0.000 < \alpha 0,05$). Pengujian hipotesis secara parsial dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan (Y). Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,795 tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_1 terdukung.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan (Y). Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,211, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_2 terdukung.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi dinas kebersihan dan pertamanan (DKP) Kota Denpasar terbilang baik dapat dilihat pada butir pernyataan mengenai peralatan kerja yang mendukung seperti helm keselamatan, masker pelindung, sepatu *boots*, segitiga pengaman, serta adanya pedoman kerja, pelatihan kerja, terdapat peringatan keras pada setiap peralatan kerja dan terdapat pelayanan kesehatan dengan memiliki dokter

organisasi pada instansi tersebut yang mampu menunjang penerapan program keselamatan kesehatan kerja.

Begitu juga dengan variabel kompensasi yang memperoleh nilai baik dilihat pada pernyataan memperoleh gaji yang sesuai, mendapatkan tunjangan hari raya, mendapatkan asuransi kesehatan, dan mendapatkan pengakuan berupa pujian apabila menjalankan tugas dengan baik. Sehingga dapat dikatakan penerapan program K3 dan kompensasi pada DKP Kota Denpasar berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel K3 terhadap kinerja petugas kebersihan. Penelitian ini menemukan pengaruh searah penerapan program K3 terhadap kinerja petugas kebersihan yang berarti semakin baik program K3 maka semakin baik juga kinerja petugas kebersihan DKP Kota Denpasar. Pengaruh positif K3 terhadap kinerja petugas kebersihan juga ditunjukkan pada persepsi responden yang sebagian besar menyatakan bahwa tersedianya peralatan kerja untuk menunjang keselamatan dan kesehatan kerja berupa helm keselamatan, masker, sepatu *boots* dan terdapat peringatan keras pada setiap peralatan kerja sebagai upaya pencegahan kerja. Sehingga petugas kebersihan mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan batas wilayah kerja yang telah ditentukan.

Pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Penelitian ini menemukan pengaruh searah terhadap kinerja petugas kebersihan yang berarti semakin baik program kompensasi maka semakin baik juga kinerja petugas

kebersihan DKP Kota Denpasar. Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja petugas kebersihan juga ditunjukkan dari persepsi responden yang sebagian besar menyatakan bahwa petugas kebersihan merasa pemberian kompensasi dalam bentuk jaminan asuransi kesehatan membuat petugas kebersihan merasa lebih aman. Sehingga petugas kebersihan mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan batas wilayah kerja yang telah ditentukan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar, sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut didukung dengan tersedianya peralatan kerja berupa helm keselamatan, masker dan sepatu *boots* yang memberi perlindungan selama menjalankan tugas. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penggunaan peralatan kerja sesuai dengan pedoman dan diperhatikan peringatan keras yang sudah tertera pada peralatan kerja. Penerapan program kompensasi juga berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi para petugas kebersihan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk jaminan asuransi kesehatan, tunjangan kesehatan dapat meringankan beban gaji yang diperoleh yang sesuai beban tugas.
- 2) Program K3 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut dapat berarti bahwa semakin baik

pelaksanaan program K3 maka kinerja petugas kebersihan juga semakin baik. Program kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut memiliki arti semakin baik pelaksanaan program kompensasi maka semakin baik pula kinerja petugas kebersihan.

Saran yang dapat dikemukakan terkait dengan hasil penelitian yaitu :

- 1) Petugas kebersihan penting untuk lebih memperhatikan kelengkapan peralatan kerja yang digunakan terutama kaca mata kerja dan sarung tangan kerja yang telah tersedia, agar dapat merasa lebih aman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Berkenaan dengan kompensasi hal yang masih perlu diperhatikan oleh instansi yaitu bonus bagi petugas kebersihan yang telah melaksanakan tugas dengan baik dan pemberian hak cuti. Kedua hal tersebut masih dianggap belum memadai.

REFERENSI

- Agbola, Ruby Melody. 2012. Impact of Health and Safety Management on Employee Safety at the Ghana Ports and Harbour Authority. *Developing Country Studies*. 2 (9), pp 154-166.
- Akpan, Emmanuel I. 2011. Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organizations in Africa. *International Journal of Business and Management*. 6 (3), pp 159-165.
- Alex S. Nitisemito. 2001. Wawasan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

- Anjani, Merysa., Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. 2014. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. internasional power mitusi operation and maintenance Indonesia (IPOMI) Paiton). *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*, 9 (1), Hal 1-9.
- Darlinta, Dyah., 2013. Hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Bagian Administrasi PT. Indonesia Power UPB Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), Hal 01-10.
- Darmanegara I.B.A, 2013, Effect of Spiritual Intelligence and Asta Brata Leadership to The Culture of Tri Hita Karana and Employment Performance, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN : 1178-487X, Volume 11, Issue 2 (May-Jun, 2013), pp 05-12
- Handoko, T.Hani.2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Joshi, SK., Shrestha S, Vaidya S. 2011. Occupational Safety and Health Studies in Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 1, pp: 19-26.
- Katua, Nguai Thomas., Ellegwa Makulu, and Hazel Gachoka Gachunga. 2014. Effect Of Reward And Compensation Strategies On The Performance Of Commercial Banks In Kenya. *International Journal of Education and Research*, 2 (1), pp 1-20.
- Machabe, Angel Phumzile., And Vartikka Indermun. 2013. An Overview Of The Occupational Health And Safety Act: A Theoretical And Practical Global Perspective. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter*, 3 (5), pp 13-33.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung :Refika Aditama.
- Murty, Windy Aprilia., dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* ,2 (2), pp: 215 – 228.
- Nulla, Yusuf Mohamed. 2013. A Combined Study of Canada's Top CEO Compensation Sectors - Energy, Metal, & Mining - An Empirical Study. *Strategic Management Quarterly*, 1 (1), pp 11-22.

- Oketunji, Serah Funmilay. 2014. Influence Of Occupational Health And Safety (OHS) Information Availability And Use On Job Performance Of Library Personnel In Public Universities In South-West Nigeria. *European Scientific Journal*, 10 (14), pp 337-350.
- Oshibanjo., Omatayo Adewale., Adenike Anthonia Adeniji., Hazekiah Olubusayo Falola., And Princess Thelma Heirsmac. 2014. Compensation Packages: A Strategic Tool For Employee Performance And Retention. *Leonardo Journal of Science*, 4(25), pp 65-84.
- Pratiwi, Agustin. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojowo Madura, Hal: 18-27.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sakaran, Uma. 2006. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*. 3(2), pp 78-91.
- Supriyadi. 2010. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sriwijaya utama di Bandar lampung. *Jurnal Sains dan Inovasi* 6(1), Hal: 15-21.
- Taderera, Hope. 2012. Occupational Health and Safety Management Systems: Institutional and Regulatory Frameworks in Zimbabwe. *International Journal of Human Resource Studies*, 2 (4), pp 99-117.
- Tsenawatme, Aleks. 2013. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT.Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Publik* 1 (1), Hal 21-32.
- Wekesa, Jane Nelima., and Silas Nyaroo.M. A. 2013. Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 3 (6), pp 1-8.